

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
FACULDADE DE ECONOMIA**

**MIGUEL SANTOS GUEDES**

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO ENSINO BÁSICO  
BRASILEIRO: IMPACTOS SALARIAIS**

**MIGUEL SANTOS GUEDES**

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO ENSINO BÁSICO  
BRASILEIRO: IMPACTOS SALARIAIS**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito para obtenção de título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Me. Vanessa Ragone Azevedo

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Guedes, Miguel Santos.

A uberização do trabalho docente no ensino básico brasileiro: impactos salariais / Miguel Santos Guedes. -- 2021.

35 p. : il.

Orientadora: Vanessa Ragone Azevedo

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Economia, 2021.

1. uberização. 2. precarização. 3. renda. 4. ensino básico. 5. professores. I. Azevedo, Vanessa Ragone, orient. II. Título.



**FACULDADE DE ECONOMIA / UFJF**

**ATA DE APROVAÇÃO DE MONOGRAFIA II (MONO B)**

Ao Presidente da Comissão Coordenadora de Monografias

Na data de 08 / 09 / 2021, a Banca Examinadora, composta pelos professores

1 - Vanessa Ragone Azevedo - orientador(a);

2 - Lourival Batista de Oliveira Júnior e

3 - \_\_\_\_\_.

reuniu-se para avaliar a monografia do acadêmico Miguel Santos Guedes,

intitulada: A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO ENSINO BÁSICO BRASILEIRO: IMPACTOS SALARIAIS

Após primeira avaliação, resolveu a Banca sugerir alterações ao texto apresentado, conforme relatório sintético anexo.

Na data de 09 / 09 / 2021, voltou a Banca a reunir-se, avaliando novamente a monografia apresentada, após introduzidas as alterações propostas, resolvendo APROVAR (APROVAR / NÃO APROVAR) a referida monografia.

Juiz de Fora, 09 / 09 / 2021.

Prof. (º) Vanessa Ragone Azevedo

Prof. (º) Lourival Batista de Oliveira Júnior

Prof. (º) \_\_\_\_\_

Recebido em \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Presidente da C.C.M.



MONOGRAFIA – TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE ECONOMIA

Relatório sintético da Banca Examinadora da monografia intitulada:

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO ENSINO BÁSICO BRASILEIRO: IMPACTOS SALARIAIS

Apresentada pelo(a) acadêmico(a): Miguel Santos Guedes

Síntese das alterações propostas:

Alteração das seções por capítulos;

Aumentar gráficos;

Trocar tabelas por quadros;

Evitar quebra de quadros e tabelas.

Vanessa Raquel Arevedo  
Prof. (a) Orientador(a)

Juiz de Fora, 09 / 09 / 2021 .

## RESUMO

O mundo vem sofrendo um movimento de mudança nas relações trabalhistas, o avanço de modelos de trabalho com menos garantia e menores salários é uma realidade cada vez mais frequente nos diversos setores da economia. No caso da educação pública brasileira esse movimento tem se materializado na construção do modelo de contrato temporário. Um modelo de contrato que escapa as regras dos concursos. O presente estudo se debruçou a entender se a prática deste modelo de contrato representa uma uberização do trabalho destes professores. Ou seja, se existe em vigência um movimento de precarização do trabalho destes profissionais. Nesse intuito, o estudo buscou compreender se existem diferenças expressivas na renda dos profissionais temporários e dos profissionais concursados e se existem justificativas, do ponto de vista de capital humano, que expliquem essa diferença. Os resultados indicaram que o processo de precarização da profissão docente acontece de um modo geral, com profissionais pressionados a comparecerem ao trabalho e trabalhando acima das 40 horas semanais; já do ponto de vista contratual professores do ensino fundamental com contrato temporário possuem maiores discrepâncias, mesmo com características observáveis equivalentes a efetivos, em parte isso pode ser explicado pelo menor nível de escolaridade exigido para essa classe de professores que torna-se mais vulnerável a exploração de um sistema que não garante estabilidade aliado a piores níveis de remuneração.

**Palavras-Chave:** uberização, precarização, renda, contratos temporários, educação pública, professores

## **ABSTRACT**

The world has been undergoing a movement of change in labor relations, the advancement of work models with less guarantees and lower wages is an increasingly frequent reality in the various sectors of the economy. In the case of Brazilian public education, this movement has materialized in the construction of the temporary contract model. A contract model that escapes the regular rules to apply for a public service. This study aimed to understand if the practice of this contract model represents an uberization of the work of these teachers. That is, if there is a movement of precariousness in the work of these professionals in effect. With this in mind, the study sought to understand whether there are significant differences in the income of temporary professionals and permanent professionals and whether there are justifications, from the point of view of human capital, that explain this difference.

**KEYWORDS:** uberization, precariousness, public education, temporary contract, income, teachers

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	6
2. UBERIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO.....	8
2.1. <i>TRABALHO DOCENTE SOB A ÓTICA DA UBERIZAÇÃO</i> .....	9
2.1.1. Precarização no Setor Público.....	11
3. IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE .....	13
4. ESTRATÉGIA EMPÍRICA E DADOS .....	16
4.1. <i>BASE DE DADOS</i> .....	16
4.2. <i>DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER</i> .....	17
5. RESULTADOS.....	21
5.1. <i>ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS</i> .....	21
5.2. <i>RESULTADOS DO MODELO OAXACA BLINDER</i> .....	27
6. CONCLUSÃO .....	31
REFERÊNCIAS .....	33



## 1. INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho está ligada a falsa impressão de autonomia e independência que possuem como impactos importantes intensificações na carga do trabalho, com o objetivo de obter rendimentos suficientes à sobrevivência. No caso de professores não efetivos, estes devem buscar vender sua força de trabalho através da busca incessante de alternativas nas escolas que ofereçam maior tempo de permanência, garantindo por um maior tempo salários fixos, sem garantias de estabilidade ou vínculo posterior ao término de contrato (ABÍLIO, 2017).

A docência, de forma geral, passa por um processo atual de desvalorização e precarização principalmente relacionados às condições de trabalho e salário. Esse fica evidente na aplicação do contrato temporário, os profissionais sujeitos a essa modalidade possuem maior instabilidade e rotatividade, inerentes a sua contratação, o que gera uma condição de trabalho mais precarizada, quando comparado aos contratos efetivos. Resultando em uma incerteza do futuro profissional e dúvida constante quanto à continuidade de seu trabalho na escola em que atua (FERREIRA, DE MOURA E ABREU, 2014).

O absenteísmo docente pode ser um indicador de saúde e condições de trabalho, porém para análise do impacto da precarização do ponto de vista de professores temporários o indicador perde eficiência. Professores temporários possuem vínculos trabalhistas instáveis e que possuem curtos prazos de renovação, portanto, tal categoria possui uma assiduidade acima da média com o objetivo de demonstrar dedicação e comprometimento acarretando renovações contratuais (INAN, 2013; TAVARES et al., 2009).

A partir desta realidade em um contexto de leis que apoiam a flexibilização dos vínculos trabalhistas, a presente monografia possui o objetivo principal de investigar os impactos do processo de terceirização da atividade docente do ensino básico brasileiro a partir de um banco de dados com informações sobre as condições de vida, trabalho e saúde dos professores da educação básica brasileira (EDUCATEL, 2016). O método utilizado será o pareamento para aferir como professores com características semelhantes possuem ganhos salariais diferentes apenas pelo vínculo contratual.

A oportunidade de obter informações e percepções do professor sobre o ambiente e condições de trabalho e condições de vida e saúde a partir de uma amostra representativa dos professores da educação básica de todo o país garante ineditismo na pesquisa e avaliação dos impactos da uberização e precarização dos professores da educação básica permitindo atingir os objetivos específicos: (i) analisar as condições de saúde dos professores temporários; (ii) investigar uma possível sobrecarga de profissionais vinculados a este tipo de contratação; (iii)

obter informações sobre as condições de trabalho dessa classe.

A monografia está dividida em 5 capítulos além da introdução. No capítulo dois é feita uma revisão de literatura sobre o tema de precarização do trabalho, já no três é discutido os impactos dessa precarização sobre os docentes, tema principal do trabalho. No capítulo quatro são apresentadas a metodologia e a base de dados utilizada no estudo. E no capítulo cinco são apresentados os resultados da aplicação dessa metodologia sendo abordados esses resultados em caráter de conclusão no capítulo seis.

## 2. UBERIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

A empresa Uber nasceu da junção entre um aplicativo móvel e motoristas de carros de luxo, cujos serviços eram pagos via cartão de crédito. Com o tempo, expandiu a atuação do aplicativo, agregando motoristas não profissionais e ampliando para carros comuns, o aplicativo em 2013 possuía 10 mil prestadores de serviço cadastrados e em dois anos saltou para 150 mil, com atuação em mais de 83 países (SLEE, 2019).

Nesse contexto, o aplicativo tomou o formato de prestação de serviço, implicando em serviços vendidos a preços inferiores do que os prestados por profissionais qualificados na área e remuneração dos profissionais igualmente inferior gerando em um novo mecanismo de precarização do trabalho. Por isso, o termo uberização se tornou um termo generalista que explicita a expressão máxima da desregulamentação trabalhista (VENCO, 2019).

A terceirização ou flexibilização constitui-se como fenômeno global que alcança diversos setores da economia: industrial, de serviços, telecomunicações e docentes. Existe um movimento de terceirização com impactos significativos na precarização das condições e relações de trabalho, tanto no setor privado, como no setor público, com efeitos similares, embora possa apresentar gradações distintas (LIMA, 2010).

A precarização é outro fenômeno que carece de definição, podendo ser entendida como um processo amplo e abrangente que consiste em um regime de cunho político, no qual o trabalhador é obrigado a se submeter aos ditames de exploração, submissão e ausência de direitos fundamentais, tal processo pode ser entendido como uma estratégia política (DRUCK, 2011).

A precarização pode apresentar seis tipos: a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais, a intensificação do trabalho e terceirização, a insegurança e saúde no trabalho, a perda das identidades individual e coletiva, a fragilização da organização dos trabalhadores e condenação e o descarte do direito do trabalho (BARBOSA, 2010; DRUCK, 2011).

Uma das consequências do processo de precarização é a perda da qualidade de vida no trabalho determinadas pela insegurança frente ao emprego, aumento do ritmo de trabalho e as crescentes exigências de máxima produtividade (ALEVATO E PERISSÉ, 2014). A categoria docente, especificamente, submete-se ao regime horista de pagamento, o que torna precário seu vínculo e impossibilita a remuneração por outras atividades que se apresentam como inerentes à profissão, como o planejamento de aulas e o desenvolvimento de atividades (CALDERÓN, 2013).

## 2.1. TRABALHO DOCENTE SOB A ÓTICA DA UBERIZAÇÃO

Apesar do novo termo, que faz alusão ao processo mais amplo de alteração dos termos trabalhistas, o predomínio da flexibilização de contratos e o processo de precarização das condições de trabalho ocorre desde a década de 1980 no Brasil (ANTUNES, 2013; FONTES, 2017).

As políticas governamentais dos anos 1990, as reformas educacionais e um processo de privatização acentuado contribuíram para estimular a expropriação do trabalho docente com formas de contratação precárias, por meio de trabalhos em tempo parcial, contratos atípicos com benefícios e salários inferiores, presentes não apenas na rede privada, mas na pública também (SOUZA E ABREU, 2016; GOMES, 2017).

Tais vínculos criam uma camada do professorado composta por profissionais que vivem sob condições degradantes, aliando sobrecarga profissional, falta de perspectiva de uma carreira com acréscimos salariais ou licenças decorrentes do tempo de serviço, baixa remuneração, insegurança, desamparo, falta de reconhecimento e valorização social (SILVA E MOTTA, 2019).

O número de professores cujos empregos enquadram-se na categoria de temporários tem crescido rapidamente com a flexibilização do trabalho docente. Dados para 2017 indicam que aproximadamente 249.782 encontravam-se na situação de temporários, o que corresponde a 35% de todos os professores efetivos para o período (GOMES, 2017). Apesar de previsto em lei, este tipo de vínculo tem sido utilizado de forma ampla e crescente não mais para atender a necessidade temporária ou excepcional (SILVA E MOTTA, 2019).

O quadro 1 descreve a semelhança entre a busca de profissionais pela Uber e de professores não efetivos:

Quadro 1 – Síntese Comparativa: Uber e Professores Não Efetivos

<b>Uber</b>	<b>Professor não efetivo</b>
Jornada indefinida	Jornada indefinida
Profissionais não certificados	Profissionais não certificados/diplomados (a presença de estudantes e outros profissionais que, mesmo graduados, não contam com formação específica em educação)
Perfil cadastrado (aplicativo)	Perfil cadastrado (nas diretorias de ensino e/ou escolas)
Ausência de direitos vinculados ao trabalho	Contam com alguns direitos conquistados, mas distintos daqueles conferidos aos efetivos
Avaliado permanentemente	Avaliado permanentemente
Pagamento de 25% à empresa	Não se aplica
Estar disponível	Estar disponível

Fonte: VENCO (2019).

Dentre as principais justificativas para que os profissionais se submetam a esse tipo de contratação, mesmo cientes da insegurança do vínculo empregatício, é o fato de que o contrato em regime especial (temporário) é visto como uma possibilidade de ingresso ou reingresso na carreira, seja por graduandos recém-formados, seja por profissionais que perderam seus postos definitivos. No caso da contratação de temporários no serviço público há um agravante, a falta e a morosidade dos concursos públicos, única forma de adentrar a carreira efetiva, torna este vínculo a forma mais fácil de inserir-se no setor público, mascarando a precariedade do vínculo pela oportunidade de inserção no mercado de trabalho, devido à necessidade de sobreviver (FERREIRA, DE SOUZA E ABREU, 2014).

O impacto desse movimento de uberização é analisado por quatro vias que indicam a semelhança entre os professor e o funcionário de aplicativo: (i) cadastramento de estudantes em formação ou profissionais formados na condição de temporários ou eventuais, nas diretorias de ensino e escolas, sem que haja um aplicativo para isso; (ii) propagação do ideal de liberdade trabalhista calcado pela autodefinição da própria jornada e ganho salarial obtido pelo trabalho por conta própria – indicando uma falsa noção de autonomia e independência, gerando sobrecargas de trabalho e acúmulo de funções, além de perderem o direito a licença-maternidade, afastamento por doença, etc; (iii) criação de estratégias para contornar a concorrência – entre professores isso é feito por meio de profissionais que atendem às demandas do trabalho prescrito, aceitam ministrar qualquer disciplina, mesmo que distinta de sua área de formação e; por fim, (iv) avaliação permanente, através de testes padronizados (ABILIO, 2017).

Para além dos elementos comparativos, é importante destacar os relativos às alterações na organização do trabalho. O toyotismo, por sua vez, apresenta alterações significativas em diversos aspectos. Sob a concepção da “fábrica enxuta”, organizada com menor número de trabalhadores, sem contudo, reduzir os índices de produtividade e paulatinamente sustentada pelo avanço da microeletrônica, destacam-se dentro desse processo dois pontos: a terceirização e a noção de polivalência (VENCO, 2019).

A terceirização não só de precariza as relações de trabalho e intensifica a perda de direitos, mas também desagrega coletivos, pela pulverização tanto das trabalhadoras e trabalhadores em diversas unidades de produção, fábricas, microempresas entre outros, quanto da representação sindical e capacidade organizativa, com vistas a fazer frente às novas formas de exploração da força de trabalho (VENCO, 2019).

A noção de polivalência deve ser entendida como distinta da especialização taylorista, pois o antigo parcelamento das tarefas não respondia a contento, sob o ponto de vista do capital, às demandas da economia e da produção. Assim, difunde-se a imagem de um trabalhador mais

qualificado, com a falsa ideia de maior participação no processo de trabalho, uma vez que essa participação é compreendida na organização do trabalho para fins de avaliação de performance, como a contribuição a ser dada pelos trabalhadores para aperfeiçoar a produção. Dessa forma, o conhecimento sobre o processo de trabalho é apropriado pela organização, visando a incorporá-lo à prescrição, e continuamente vislumbrando o aumento da produtividade e a redução da fração do trabalho vivo. A mensuração e a avaliação da produção individual e em equipe estabelecem a competição permanente (ANTUNES, 1999).

### 2.1.1. Precarização no Setor Público

A partir dos dados do Censo Escolar da Educação Básica é possível notar uma distribuição atípica no setor público entre temporários, terceirizados e contratados por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tabela 1 – Distribuição do trabalho docente, educação básica da rede pública brasileira (2018)

Tipo de Vínculo	Número de professores
Concursado/Efetivo/Estável	1.214.210
Contrato Temporário	567.306
Contrato CLT	38.713
Contrato Terceirizado	5.418

Fonte: Censo da Educação Básica 2018.

A partir dos dados da tabela 1 é possível identificar que 611.437 professores do setor público possuíam outro tipo de vínculo empregatício que não corresponde à categoria denominada como “estável/efetiva”, com grande destaque para a contratação temporária, tipo de contratação atípica mais usual na rede pública (SILVA, MELO GOMES E MOTTA, 2020).

De acordo com a Constituição Federal de 1988, artigo 206, inciso V, o ensino nas redes públicas deverá ser ministrado com base na valorização dos profissionais da educação escolar, com garantias de plano de carreira e ingresso exclusivo por meio de concurso público de provas e títulos, sendo o Art. 67 da Lei de Diretrizes e Bases (LDB) – Lei nº 9.394/96 reforçador das mesmas condições estabelecidas (BRASIL, 1996).

Ainda de acordo com a LDB (BRASIL, 1996), a carreira do magistério no setor público deve ter seu ingresso exclusivo via concurso público e acrescenta que “qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos”.

Outro instrumento que discorre sobre a carreira docente é o Plano Nacional de Educação (PNE) que define uma série de estratégias, entre elas, a 18.1 que pretende estruturar as redes

públicas de educação básica de modo que 90% do mínimo de profissionais do magistério sejam ocupantes de cargos efetivos, conseqüentemente, apenas 10% seriam destinados aos professores com contratos de tempo determinado, pressupondo a predominância do ingresso de professores concursados no setor público (MEC/SASE, 2014).

A figura do professor temporário deveria possuir caráter excepcional e provisório dentro da escola com o objetivo principal de substituir professores efetivos em situações de licenças médicas, afastamentos e vacância do cargo. Mesmo sendo uma situação prevista, a categoria docente indica que tal medida é abusiva, uma vez que não oferta um plano de carreira ou condições trabalhistas adequadas (como garantia de piso salarial, direito à hora-atividade, férias, décimo terceiro) (GOMES, 2017; MARCELINO, 2008).

A análise para a esfera estadual indica uma situação ainda mais crítica, mais de 10 estados da federação possuíam mais de 50% do quadro de professores categorizados dentro do campo de temporários/terceirizados/contratados para dados de 2018 (INEP, 2019). O uso constante da contratação temporária naturaliza esse mecanismo, transformando em regra o que deveria ser exceção (SILVA, MELO GOMES E MOTTA, 2020).

A precarização da contratação atípica ocorre por várias frentes desde atuação em área distinta da formação profissional, formação inadequada ou inconclusa, atuação em grande quantidade de escolas e elevada carga horária de trabalho. Além disso, muitos profissionais contratados com vínculos temporários necessitam de outros empregos para complementação da renda, ausência de sindicalização em situação de insegurança e incerteza quanto ao futuro profissional (FERREIRA E DE MOURA ABREU, 2014).

No capítulo três será discutido mais profundamente a relação da precarização com o trabalho docente.

### 3. IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

A precarização do trabalho do professor possui peculiaridades, sendo que duas delas merecem atenção e destaque. O trabalho do professor não tem um produto claramente mensurável, devido à dificuldade em medir a qualidade da educação e o quanto dela foi absorvida pelos estudantes. Além disso, atualmente, não existe um método ou tecnologia que seja capaz de aumentar a produtividade no trabalho do docente, ou seja aumentar o número de alunos em uma instituição implica em aumentar a quantidade de horas de trabalho.

A terceirização do trabalho do docente é fruto de uma busca incessante pela geração de maior valor de trabalho (diminuição do tempo necessário à produção de um produto), associado a manutenção ou diminuição de trabalhadores empregados. O contrato do docente temporário é uma das ferramentas que torna factível essa terceirização, nele não somente os salários por carga horária dos profissionais é menor, quando comparado com os professores efetivos, como também há flexibilização do currículo profissional. Essa flexibilização permite que o docente ministre aulas que não têm formação, o resultado disso é que o profissional passa a trabalhar sob demanda em qualquer aula que seja requisitada pela direção da instituição. Em geral, essa modalidade de contrato tem como intuito que cada professor realize a maior carga horária de aulas possíveis. (MILANI E FIODI, 2008).

Através de leituras sobre o tema foi possível inferir que originalmente o conceito de criação do contrato do docente temporário visa permitir uma contratação flexível, para que um determinado docente seja alocado como substituto temporário de um professor efetivo. No entanto, esse modelo de contratação se desvirtuou do seu propósito inicial. Hoje a vaga de docente temporário passa a ser permanente na escola, ainda que não tenha o cargo ocupado sempre pelo mesmo trabalhador. A permanência da vaga temporária se dá diferente do docente efetivo, temporários são contratados após o início do ano letivo, não participam ativamente da construção do plano pedagógico que efetivamente irão aplicar, rompe-se a relação entre o indivíduo que pensa a educação e o indivíduo que a executa (MILANI E FIODI, 2008). O resultado não pode ser outro que não uma perda na qualidade da educação.

Um fator que suporta a compreensão dessa queda na qualidade da educação é o nível de formação dos profissionais que atuam como professores. Em Petrópolis, por exemplo, para os docentes de matemática, esse movimento se mostrou claro, com a diminuição de 30% no número de docentes contratados via concurso público em detrimento de outros modelos de contratação, ocorrendo simultaneamente uma mudança no perfil de formação dos profissionais. Os professores contratados com formação em licenciatura diminuem em detrimento de



professores com formações em outras áreas acadêmicas, ou seja, sendo o curso de licenciatura aquele que garante a formação pedagógica do professor, há uma diminuição nas habilidades de ensino do corpo docente (CARIUS, 2020).

Além disso, fica evidenciado mais um paralelo entre o professor temporário e os trabalhadores da empresa Uber. Os professores contratados, não parecem ter uma vocação prévia para a educação, não sendo inclusive formados em licenciatura de matemática, assim como o motorista da Uber, que não possui uma vocação para o cargo e sim a necessidade de um emprego. Ao fim, são apenas de trabalhadores desamparados pelo mercado que buscam nesses empregos precarizados uma forma de renda (SILVA, 2018; VENCO, 2019).

Uma outra questão importante pode ser exemplificada analisando o estado do Paraná, no qual o contrato do temporário é ainda mais precarizado. Por questões legais, o mesmo prevê um nível de rotatividade em que o docente não pode permanecer por mais de 2 anos em uma mesma instituição, gerando um grupo de trabalhadores que está permanentemente buscando por emprego. Segundo Gomes (2017) a rotatividade não é exclusividade dos professores ligados à secretaria de educação do Paraná. Pois, mesmo sem uma restrição legal, quando analisado o cenário de contratação de temporários em todas as unidades federativas, 60% dos professores temporários possuem contratos de até 1 ano. Logo é criado um de profissionais permanentemente desempregado e que está disposto a se desdobrar e enfrentar qualquer situação para garantir o seu salário. (MILANI E FIODI, 2008)

O impacto do desamparo e da rotatividade dos professores se estende além das relações pessoais dos docentes com o trabalho, mas impactam também nos resultados do trabalho. O docente que migra de escola em escola com cada mudança do contrato de trabalho não consegue desenvolver uma empatia essencial para aplicação da docência, não consegue desenvolver técnicas que abarque o público específico daquela escola. O docente além de experimentar uma insegurança não consegue entregar os resultados esperados por ele e pela instituição que o contrata. A desmotivação no exercício da função passa a ser uma questão recorrente para esse trabalhador, que se vê privado de alcançar suas potencialidades (DOS SANTOS, 2013).

Além do desamparo na execução de suas atividades e a perda de fatores de renda que desmotivam o profissional, o docente temporário ainda enfrenta uma dificuldade de se organizar junto aos espaços já consolidados pela categoria dos professores. Isso se dá pela grande divergência entre as pautas, a maior parte das demandas dos temporários já são direitos adquiridos pelos professores efetivos, que são o grupo que historicamente é organizado na categoria. Essa fratura colabora para tornar esse docente ainda mais frágil diante da instituição que o contrata e ainda mais incapaz de demandar mudanças que se relacionem com a sua

realidade (GOMES, 2017).

Professores admitidos em caráter temporário experimentam situações de precarização mais profundas do que a classe docente em geral, baixa remuneração, falta de direitos a plano de carreira e licenças de formação, insegurança em relação aos contratos, rotatividade de escolas (TOEBE et al., 2020).

Apesar do absenteísmo docente ser um indicador de saúde e condições de trabalho, a mesma lógica se perde para analisar professores com contratos temporários. Professores temporários tendem a se ausentar menos, mesmo que seja necessário faltar, a assiduidade torna-se um aspecto relevante para renovação dos contratos (que são determinados por períodos). Logo, torna-se necessário investigar o impacto da precarização docente via terceirização através de outra variável (INAN, 2013; TAVARES et al., 2009).

Dados que comparam as condições de professores que possuem diferentes vínculos contratuais entre 2003 e 2012 indicam que docentes estatutários possuem condições de salário mais vantajosas, além da estabilidade. Contratados por meio da CLT apresentam salários, em média, menores que os estatutários, e os docentes temporários ainda menores que os demais grupos (SOUZA, 2013).

Apesar da vasta literatura sobre o tema, por se tratar de uma temática de extrema complexidade, atualmente não localizamos um trabalho que tenha como foco o cenário nacional e que seja composto de dados mensuráveis. Foram encontrados estudos locais, aprofundando na problemática característica da região de maneira qualitativa. Portanto este estudo foi elaborado visando suprir essa lacuna e realizar um diagnóstico dos impactos da terceirização do trabalho docente em abrangência nacional.

#### 4. ESTRATÉGIA EMPÍRICA E DADOS

Com o objetivo de analisar como a uberização do trabalho docente afeta os professores da educação básica brasileira será utilizado o método de Oaxaca-Blinder, permitindo identificar indivíduos com características observáveis semelhantes no grupo de tratamento (professores que possuem vínculo temporário) e no grupo de controle (professores com vínculo estável). Ou seja, este método tenta simular através da semelhança de características observáveis entre os indivíduos de grupos opostos como os ganhos salariais diferem-se apenas pelo vínculo de contratação, sob a hipótese de identificação baseada na seleção dos observáveis.

##### 4.1. BASE DE DADOS

Para atender os objetivos do presente estudo serão utilizados os dados da *Pesquisa Nacional sobre Saúde, Condições de Trabalho e Faltas dos Professores nas Escolas da Educação Básica* (Estudo Educatel).

O Estudo Educatel teve como base a aplicação de um questionário que foi aplicado por meio de entrevistas realizadas por telefone. Esta pesquisa foi realizada em 2015/2016, e teve como população alvo os professores que atuavam na Educação Básica em todo o território nacional, com o objetivo principal de estudar a situação de saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica (VIEIRA, CLARO E ASSUNÇÃO, 2017)

Sendo assim, o Educatel possui como objetivos: elaborar um mapa do absenteísmo nas escolas da educação básica brasileira; produzir a síntese das ocorrências de eventos de saúde e registros das condições de trabalho; e, identificar elementos para elaboração de programas de valorização dos profissionais da educação.

O Estudo Educatel adotou um plano amostral complexo com estratificação da população e seleção dos professores por amostragem probabilística dos professores em cada estrato. A estratificação da população foi definida a partir das seguintes variáveis: grandes-regiões (Norte, Nordeste, Centro-oeste, Centro-oeste, Sudeste e Sul); área censitárias (urbana e rural); faixas etárias ( $\leq 34$  anos, entre 35 e 44 anos, entre 45 e 54 anos e  $\geq 55$  anos); sexo; dependência administrativa da escola (estadual, municipal, privada e outras); tipo de vínculo (concursado/efetivo/estável, contrato temporário, rede privada, contrato CLT e outros); e etapa de ensino (infantil, fundamental, médio, EJA, profissional e outros).

Os dados do Censo Escolar de 2014 foram utilizados para a seleção da amostra de professores e o tamanho realizado para a amostra foi de 6510 professores de um universo de 2.229.269 professores registrados no Censo Escolar. A resposta ao questionário se deu por meio de ligação telefônica.

Quadro 2 – Descrição das Variáveis de Interesse

<b>Variáveis</b>	<b>Descrição</b>
Vínculo Empregatício	Dummy que indica se o professor possui vínculo temporário ou efetivo com a instituição de ensino
Sexo	Dummy que indica o sexo do respondente (feminino ou masculino)
Cor	Variável categórica – branco, preto, pardo, amarelo e indígena
Idade	Faixa Etária – 18 a 24 anos; 25 a 34 anos; 35 a 44 anos; 45 a 54 anos; mais de 55 anos
Renda	Faixas de renda em salários-mínimos
Região Demográfica	Variável categórica para as 5 grandes regiões
Filhos	Dummy que indica se respondente possui filhos
Escolaridade	Variável categórica: Ensino Fundamental; Ensino Médio; Ensino Superior e Pós Graduação
Atividade em mais de uma escola	Dummy de identificação para professores que realizam atividades em mais de uma escola da educação básica
Trabalha mais de 40h semanais	Dummy que identifica professores que realizam mais de 40 h de trabalho semanais
Doença ocupacional	Dummy que identifica profissionais que têm ou já tiveram doenças ocupacionais
Autonomia adequada	Dummy que identifica o nível de autonomia medido pelo apoio dos colegas de classe, apoio da chefia e classe escolar
Tempo de Experiência	Variável categórica: até 10 anos, entre 10 e 20 anos, mais de 20 anos de experiência
Rede de Ensino	Rede de ensino Pública ou Privada

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados do Educatel.

A base de dados que consolida as informações da pesquisa Educatel é de gestão privada e foi cedida para a formulação deste estudo.

O modelo para análise do objetivo de estudo do presente estudo será a Decomposição de Oaxaca-Blinder, este método simula através da semelhança de características observáveis entre os indivíduos de grupos opostos como os ganhos salariais diferem-se apenas pela diferença de vínculo empregatício (temporário e efetivo), sob a hipótese de identificação baseada na seleção dos observáveis.

#### *4.2.DECOMPOSIÇÃO DE OAXACA-BLINDER*

Uma metodologia utilizada frequentemente para estudar os resultados do mercado de trabalho por grupos (sexo, raça, vínculo empregatício e outros) é decompor as diferenças de

médias nos salários logarítmicos com base em modelos de regressão baseados em contrafactual. O procedimento é conhecido na literatura como Decomposição de Oaxaca-Blinder (BLINDER, 1973; OAXACA, 1973) e divide o diferencial salarial entre dois grupos em uma parte que pode ser “explicada” através de características observáveis pelas diferenças de produtividade do grupo como, por exemplo, educação, anos de experiência e por uma parte residual que não pode ser explicada por tais diferenças nos determinantes dos salários (JANN *et. al*, 2008).

A parte que não pode ser explicada é frequentemente usada como uma medida de discriminação, a maioria das aplicações do método são encontradas para diferenças salariais no mercado de trabalho conjuntamente com a literatura de discriminação (STANLEY E JARREL, 1998; WEICHSELBAUMER E WINTER-EBMER, 2005). O método também pode ser usado para analisar diferenças de grupo em qualquer variável de resultado, mas dadas as suas características, enquadra-se bem no objeto de discussão do presente estudo.

Considerando os dois grupos de interesse A (professores temporários) e B (professores efetivos),  $Y$  representa a variável de resultado – logaritmo do salário no mercado de trabalho e o conjunto de preditores que serão usados para controle das características observáveis (escolaridade, experiência, estado civil, número de filhos, ...). Observaremos o tamanho da diferença do resultado médio.

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (1)$$

em que  $E(Y)$  denota o valor esperado da variável de resultado (log salário) e é contabilizado pela diferença dos grupos causada pelos preditores.

A partir de um modelo linear, podemos reescrever:

$$Y_t = X'_t \beta_t + \varepsilon_t, \quad E(\varepsilon_t) = 0, \quad t \in \{A, B\} \quad (2)$$

onde  $X$  é um vetor contendo os preditores e uma constante,  $\beta$  contém a inclinação dos parâmetros e o intercepto, e  $\varepsilon$  é o erro, a diferença do resultado médio pode ser expressa como a diferença na predição linear nas médias específicas do grupo de regressores. Isso é:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (3)$$

sendo

$$E(Y_t) = E(X'_t \beta_t + \varepsilon_t) = E(X'_t \beta_t) + E(\varepsilon_t) = E(X_t)' \beta_t$$

com  $E(\beta_t) = \beta_t$  e  $E(\varepsilon_t) = 0$ , por suposição.

Para identificar a contribuição das diferenças de grupo em preditores para o resultado da diferença geral, a equação (3) pode ser reorganizada, por exemplo, conforme: Winsborough

e Dickinson, 1971; Jones e Kelley, 1984; Daymont e Andrisani, 1984:

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]'\beta_B + E(X_B)'(\beta_A - \beta_B) + [E(X_A) - E(X_B)]'(\beta_A - \beta_B) \quad (4)$$

Esta é uma decomposição tripla, ou seja, a diferença do resultado é dividida em três partes:

$$R = E + C + I$$

A primeira parte, relacionada ao termo “E”:

$$E = [E(X_A) - E(X_B)]\beta_B$$

equivale a parcela do diferencial que é devido às diferenças de grupo nos preditores (efeito das dotações). O segundo componente “C”:

$$C = E(X_B)(\beta_A - \beta_B)$$

mede a contribuição das diferenças nos coeficientes (incluindo diferenças no intercepto). A terceira parcela “I”:

$$I = [E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B)$$

que forma um termo de interação responsável pela diferença em dotações e coeficientes existirem simultaneamente entre os dois grupos.

A decomposição (4) é formulada do ponto de vista do Grupo B, ou seja, as diferenças dos preditores são ponderadas pelos coeficientes do Grupo B para determinar o efeito dotações (“E”). Assim, o coeficiente E mede a mudança esperada no resultado médio do Grupo B, se o Grupo B tivesse os mesmos níveis preditores do Grupo A. Da mesma forma, para o componente “C”, as diferenças nos coeficientes são ponderadas pelo níveis dos preditores do Grupo B, indicando a mudança esperado no resultado médio do Grupo B, se o Grupo B tivesse os coeficientes do Grupo A. Naturalmente, o diferencial pode ser expresso analogamente do ponto de vista do Grupo A, produzindo uma decomposição tripla reversa.

A análise da regressão reversa segue a análise anterior, o efeito dotações equivale à mudança esperada da média do Grupo A caso este grupo tivesse os mesmos preditores do Grupo B; o efeito dos coeficientes quantifica a mudança esperada no resultado médio do Grupo A, se o Grupo A tivesse os coeficientes do Grupo B.

Na literatura sobre discriminação existe uma decomposição alternativa que resulta do conceito de que existe algum vetor de coeficientes não discriminatórios que deve ser usado para determinar a contribuição das diferenças nos preditores. Assim,  $\beta$  torna-se um vetor de coeficientes não discriminatórios, podendo ser escrito como:

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]'\beta^* + E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + [E(X_B)]'(\beta^* - \beta_B) \quad (5)$$

formando uma decomposição dupla:

$$R = Q + U$$

onde o primeiro componente:

$$Q = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta^*$$

é a parte do diferencial de resultado que é explicada pelas diferenças de grupo nos preditores (o “efeito quantidade”) e o segundo componente:

$$U = E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + -E(X_B)'(\beta^* - \beta_B) \quad (6)$$

é a parte “inexplicada”, sendo atribuída à discriminação, mas é importante reconhecer que captura todos os efeitos potenciais das diferenças em variáveis não observadas.

O capítulo a seguir apresenta os resultados obtidos a partir das estatísticas descritivas e aplicação do modelo de oaxaca-blinder.

## 5. RESULTADOS

As estatísticas descritivas possuem importante papel na análise do objeto de estudo, a partir dos resultados encontrados é possível determinar associações e interações que podem ser confirmadas no modelo de análise, além de permitir analisar com detalhamento a composição socioeconômica dos grupos e características laborais.

### 5.1. ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Para elaboração das estatísticas descritivas foi considerado o plano amostral complexo do Educatel, fazendo com que a pesquisa seja representativa a nível nacional e grandes regiões.

O quadro 3 apresenta a proporção populacional estimada e os desvios padrões de categorias chave para o entendimento da composição socioeconômica dos profissionais presentes na base de dados.

Na observação das estatísticas descritivas por subgrupo é notável a diferença na distribuição de cor. A diferença entre a representatividade da cor branca entre os subgrupos é de 10,18%. O que pode indicar uma discriminação de cor na seleção dos profissionais ou devido a diferença de faixa etária entre subgrupos pode justificar uma inserção maior de pardos e pretos em um ambiente majoritariamente branco dada a evolução na busca por direitos e acesso iguais.

A variável renda confirma o principal pressuposto do presente estudo: profissionais temporários concentram-se nas faixas mais baixas, 78,08% possuem renda até 3 salários-mínimos, enquanto professores efetivos apenas 63,74% de profissionais concentrados na mesma faixa salarial.

Em relação a distribuição dos profissionais de acordo com as regiões e tipo de vínculo contratual é possível indicar que a prática da contratação via contrato temporário é mais adotada nas regiões sudeste e nordeste. Ambas possuem médias muito superiores às demais regiões do Brasil, enquanto sul, norte e centro-oeste possuem em média 11,36% do corpo docente de professores da educação básica com vínculo temporário, sudeste possui 36,15% e nordeste com 29,78% do total de professores da educação básica com vínculo temporário.

Por fim, a escolaridade de cada subgrupo (temporários e efetivos) indica uma pequena diferença, com 89,53% dos professores temporários com ensino superior e 91,21% dos professores efetivos apresentam o mesmo nível de formação. Indicando que a diferença de renda não deriva apenas da formação pessoal, sendo necessário analisar aspectos laborais para capturar outras fontes possíveis.



Quadro 3 – Estatísticas Descritivas das Características Socioeconômicas

(continua)

Variáveis	Categorias	Proporção		
		Geral	Efetivos	Temporários
Sexo	Masculino	19,7% (0,003)	18,7% (0,003)	21,3% (0,006)
	Feminino	80,3% (0,003)	81,3% (0,003)	78,7% (0,006)
Idade	18-24	4,2% (0,003)	2,6% (0,003)	6,8% (0,006)
	25-34	28,8% (0,007)	24,8% (0,008)	35,1% (0,012)
	35-44	30,1% (0,007)	30,4% (0,009)	29,7% (0,011)
	45-54	26,4% (0,007)	30,3% (0,009)	20,1% (0,010)
	Mais de 54	10,6% (0,005)	11,9% (0,007)	8,3% (0,006)
Cor	Branca	60,8% (0,008)	64,8% (0,011)	54,6% (0,013)
	Preta	5,0% (0,004)	4,8% (0,005)	5,4% (0,007)
	Parda	32,9% (0,008)	29,0% (0,010)	38,7% (0,013)
	Amarela	0,9% (0,002)	1,0% (0,002)	0,7% (0,003)
	Indígena	0,4% (0,001)	0,4% (0,001)	0,5% (0,002)
Distribuição por tipo de ensino	Infantil	10,0% (0,002)	10,6% (0,001)	9,0% (0,004)
	Fundamental	20,2% (0,002)	20,1% (0,002)	20,4% (0,006)
	Médio	9,9% (0,002)	9,6% (0,002)	10,4% (0,005)
	EJA	9,9% (0,002)	4,9% (0,002)	6,3% (0,004)
	Profissional	4,6% (0,002)	5,3% (0,002)	3,6% (0,004)
	Outros	49,7% (0,003)	49,5% (0,003)	50,2% (0,008)

Quadro 3 – Estatísticas Descritivas das Características Socioeconômicas

(Conclusão)

Variáveis	Categorias	Proporção		
		Geral	Efetivos	Temporários
<b>Renda</b>	Até 1 Salários-Mínimos	9,3% (0,004)	7,8% (0,005)	11,9% (0,008)
	Entre 1 e 2 Salários-Mínimos	32,1% (0,007)	27,7% (0,009)	39,2% (0,012)
	Entre 2 e 3 Salários-Mínimos	27,8% (0,006)	28,3% (0,009)	27,0% (0,011)
	Entre 3 e 5 Salários-Mínimos	20,5% (0,006)	22,9% (0,008)	16,8% (0,009)
	Entre 5 e 10 Salários-Mínimos	8,8% (0,004)	11,1% (0,006)	5,0% (0,005)
	Mais de 10 Salários-Mínimos	1,5% (0,002)	2,3% (0,003)	0,1% (0,000)
<b>Região Demográfica</b>	Norte	8,8% (0,003)	7,0% (0,003)	11,6% (0,005)
	Nordeste	28,5% (0,004)	27,6% (0,004)	29,8% (0,008)
	Centro-Oeste	7,2% (0,002)	5,2% (0,002)	10,3% (0,004)
	Sudeste	40,5% (0,004)	43,2% (0,004)	36,2% (0,008)
	Sul	15,1% (0,002)	16,9% (0,002)	12,2% (0,004)
<b>Escolaridade</b>	Ensino Fundamental	0,1% (0,000)	0,1% (0,001)	0,2% (0,001)
	Ensino Médio	9,3% (0,000)	8,7% (0,001)	10,3% (0,001)
	Ensino Superior	90,6% (0,000)	91,2% (0,005)	89,5% (0,007)
<b>Filhos</b>	Sim	66,5% (0,007)	68,5% (0,009)	36,7% (0,012)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da base EDUCATEL

Por fim, a escolaridade de cada subgrupo (temporários e efetivos) indica uma pequena diferença, com 89,53% dos professores temporários com ensino superior e 91,21% dos professores efetivos apresentam o mesmo nível de formação. Indicando que a diferença de renda não deriva apenas da formação pessoal, sendo necessário analisar aspectos laborais para capturar outras fontes possíveis.

O quadro 4 apresenta questões laborais como sobrecarga de trabalho, pressão para comparecer no trabalho, experiência e doenças ocupacionais. Em conformidade com a literatura, 56,21% dos entrevistados apresentam alguma sobrecarga de trabalho, ou seja, realizam cargas de trabalho superiores às 40 horas semanais, tanto para profissionais efetivos e temporários (VENCO, 2019).

Outro fator que reforça as condições de trabalho dos professores temporários é a busca por atividades em mais de uma escola, dada a remuneração em menores níveis, tal classe busca através de múltiplos vínculos garantir uma renda ao menos próxima (cabe salientar que a renda indicada é a de todos os trabalhos, ou seja, mesmo com mais vínculos, professores temporários possuem menor nível de renda).

Quadro 4 – Estatísticas Descritivas das Características Laborais

Variáveis	Categorias	Proporção		
		Geral	Efetivos	Temporários
<b>O profissional realiza atividade em mais de uma escola?</b>	Sim	48,6% (0,007)	45,6% (0,009)	53,2% (0,011)
<b>O profissional trabalha mais de 40h semanais?</b>	Sim	56,2% (0,007)	56,2% (0,009)	56,2% (0,012)
<b>O profissional já teve/tem doença ocupacional?</b>	Sim	17,8% (0,006)	18,7% (0,008)	16,5% (0,009)
<b>O profissional considera que tem a autonomia adequada?</b>	Sim	14,9% (0,005)	15,4% (0,007)	14,1% (0,008)
<b>O profissional já se sentiu pressionado a comparecer?</b>	Sim	54,4% (0,008)	54,3% (0,010)	54,5% (0,012)
<b>Experiência profissional na educação básica</b>	Menos de 10 anos	34,6% (0,007)	27,3% (0,008)	46,4% (0,012)
	De 10 a 20 anos	33,2% (0,007)	32,9% (0,009)	33,5% (0,012)
	Mais de 20 anos	33,3% (0,007)	39,8% (0,009)	20,1% (0,010)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da base EDUCATEL

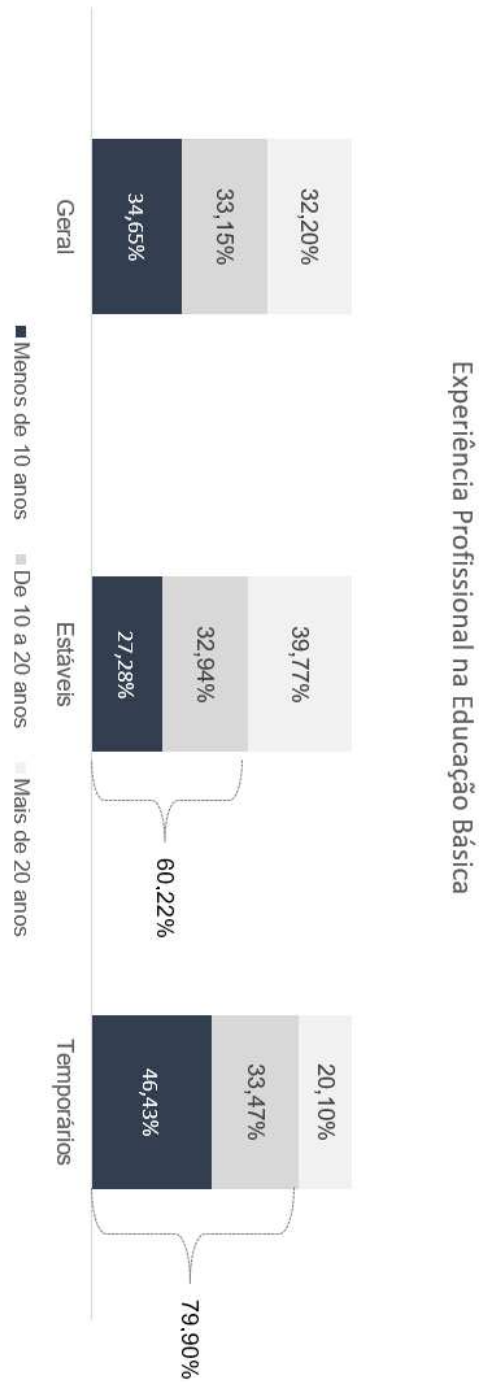
Apesar de professores efetivos apresentarem maior proporção de trabalhadores com doenças ocupacionais, o fator menor experiência e menor idade dos temporários não reflete uma taxa muito menor de doenças ocupacionais. Apesar de apresentarem menos chances de comorbidades devido a aspectos como idade ou tempo em serviço, as taxas de professores com doenças ocupacionais são próximas com pouco mais de 2% de diferença.

O índice de apoio social foi investigado por meio de questões atinentes que constam da *Job Stress Scale* (JSS), escala adaptada e validada no Brasil (ALVES *et al.*, 2004). Assim, as condições de trabalho, ou seja, as circunstâncias sob as quais os docentes mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar, podem gerar sobre esforço ou hiper solicitação de suas funções psicofisiológicas (GASPARINI, BARRETO E ASSUNÇÃO, 2005).

Professores temporários possuem menor apoio social o que está associado diretamente a suas piores condições de trabalho. No geral, eles têm menor apoio de colegas de classe, chefes e comunidade escolar. Somado a isso, essa categoria de professores temporários apresenta maiores proporções de profissionais que relataram pressão para comparecer ao trabalho mesmo doente, indicando mais um fator de precarização da classe docente como um todo, que recai também sobre os trabalhadores temporários.

Além disso, os profissionais temporários são mais jovens dentro do mercado. 79,90% destes possuem até 20 anos de experiência profissional, já os efetivos apenas 60,22% estão nesta categoria. Isso fortalece a narrativa construída por Milani e Fiodi (2008), que os docentes temporários são mais jovens e estão de modo geral buscando seus primeiros empregos no mercado de trabalho, conforme demonstra o gráfico 1.

Gráfico 1 – Experiência profissional da Educação Básica



Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados do Educatel

A iniquidade salarial é um forte indicativo da precarização do trabalho associado aos contratos temporários. No entanto, esta diferença ainda poderia ser justificada por variáveis relacionadas à capacitação profissional de cada um dos subgrupos. No modelo presente na subcapítulo 5.2 é feito o controle a partir destas variáveis com o intuito de compreender se existe relação entre a capacitação profissional e os salários desses profissionais.

### 5.2.RESULTADOS DO MODELO OAXACA BLINDER

O objetivo do estudo, como já identificado, é verificar se existe em vigor um processo de precarização do trabalho para os professores com a aplicação do modelo de contratação temporária. Para isso, o estudo assumiu duas frentes, avaliar se os professores temporários recebem salários significativamente inferiores aos salários dos efetivos e se realizam cargas de trabalho maior.

Além disso, havendo diferença nos salários, foi avaliado se essa diferença pode ser explicada por variáveis associadas na literatura da economia do trabalho como chaves para explicação do nível salarial. Isso porque é de interesse do estudo investigar se a diferença salarial está relacionada com um processo de precarização do trabalho ou com uma determinação do nível salarial a partir de características de competência profissional dos indivíduos.

Tabela 2 – Estimação de logaritmo dos salários

<b>Logaritmo de salário</b>	<b>Coefficientes</b>	<b>Desvio padrão</b>
<b>Diferencial</b>		
Temporário	7,539	0,038
Efetivo	7,622	0,036
Diferença	-0,0829	0,052
<b>Decomposição</b>		
Componente explicado	<b>0,057**</b>	0,045
Componente não explicado	<b>-0,140**</b>	0,058

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da base EDUCATEL

Nota: \*\* representa significância a 5%

Nesse intuito, foram selecionadas nove variáveis presentes na base de dados e que podem determinar o nível salarial. Essas variáveis são: escolaridade, rede privada ou rede pública, idade, número de filhos, sexo, cor, região, número de vínculos trabalhistas e tempo de experiência profissional.

A primeira aplicação do modelo, utilizando o controle de observáveis, estimou a diferença logarítmica entre os salários dos temporários e dos efetivos, presente na tabela 2. A análise não apresentou significância estatística para uma diferença entre os salários. Ou seja, observando todos os profissionais da educação básica, apenas diferenciados por vínculo contratual, não há a princípio diferença entre os salários por tipo de contrato.

A princípio, este resultado diverge do encontrado na revisão literária deste trabalho. Em Souza (2013) e Venco (2019) a questão salarial é abordada como uma das principais precarizações entre o modelo de contrato temporário e o efetivo. Por isso, se faz necessário realizar uma nova modelagem para compreender se essa diferença não se encontra em apenas parte do grupo de análise.

Sendo assim, foi realizada uma nova modelagem estratificando os professores por atuação em cada nível de ensino. A base foi dividida em dois grupos, professores que atuam no ensino fundamental e professores que atuam no ensino médio.

A estimação somente com os professores do ensino médio não encontrou significância para a diferença salarial entre os tipos de contrato. Conforme o resultado descrito na tabela 3.

Tabela 3 – Estimação de logaritmo de salário dos professores de ensino médio

<b>Logaritmo de salário</b>	<b>Coefficientes</b>	<b>Desvio padrão</b>
<b>Diferencial</b>		
Temporário	7,64	0,085
Efetivo	7,74	0,103
Diferença	-0,09	0,133
<b>Decomposição</b>		
Componente explicado	<b>-0,03**</b>	0,145
Componente não explicado	<b>-0,07**</b>	0,139

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da base EDUCATEL

Nota: \*\* representa significância a 5%

Ou seja, quando tratamos de professores que possuem maior nível de qualificação, a precarização tende a não existir. No entanto, quando realizada a estimativa considerando somente os professores de ensino fundamental encontrou significância para a diferença salarial. Indicando que os professores temporários inferiores aos concursados, mesmo após controle das características observáveis. Os índices resultantes estão descritos na tabela 4.

Tabela 4 – Estimação de logaritmo de salário dos professores de ensino fundamental

<b>Logaritmo de salário</b>	<b>Coefficientes</b>	<b>Desvio padrão</b>
<b>Diferencial</b>		
Temporário	7,52	0,741
Efetivo	7,76	0,080
Diferença	<b>-0,24**</b>	0,109
<b>Decomposição</b>		
Componente explicado	<b>-0,04**</b>	0,131
Componente não explicado	<b>-0,20**</b>	0,141

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da base EDUCATEL

Nota: todos os coeficientes significativos a 5%

Além disso, o componente explicado apresentou um sinal negativo, o que indica que as variáveis selecionadas para o modelo não são suficientes para explicar a diferença salarial entre os componentes. Ou seja, variáveis comumente utilizadas na literatura para explicar as diferenças salariais não explicam os contratos aplicados aos professores de ensino fundamental.

Considerando esse resultado, a aplicação do modelo de contrato temporário se parece muito mais com um processo institucionalizado de redução dos gastos do que com uma alocação eficiente dos profissionais por habilidade ou competência. Isso equivale dizer que o contrato temporário é um subterfugio para a criação de um novo piso salarial dos professores e conseqüentemente um elemento de precarização da classe.

A quinta aplicação do modelo mediu a diferença entre o número de horas trabalhadas para os efetivos e os temporários, análise presente na tabela 5. O resultado foi estatisticamente significativo e sinalizou que os efetivos realizam cargas horárias superiores aos temporários.

Tabela 5 – Oaxaca Blinder para horas trabalhadas

<b>Horas trabalhadas</b>	<b>Coefficientes</b>	<b>Desvio padrão</b>
<b>Diferencial</b>		
Temporário	17,09	0,937
Efetivo	21,88	0,908
Diferença	<b>4,79**</b>	1,305
<b>Decomposição</b>		
Componente explicado	<b>-0,22**</b>	1,103
Componente não explicado	<b>-4,57**</b>	1,307

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da base EDUCATEL

Nota: todos os coeficientes significativos a 5%

Visto que, como já estabelecido, os professores com modelo de contrato temporário possuem uma renda por hora inferior aos professores estáveis, é possível inferir que o resultado do modelo não é alcançado porque os temporários possuem uma renda que permita realizar as



atividades laborais em menor intensidade. A explicação mais provável é que, assim como abordado por Gomes (2017), os temporários possuem contratos curtos e permanecem frequentemente em busca de emprego. Isso resulta em um menor número de horas ativas de trabalho para estes profissionais.

Ou seja, os temporários além de receberem menos por suas horas trabalhadas encontram maior dificuldade em ser contratados no mercado do que os estáveis. Essa diferença entre horas empregadas é uma agravante ainda maior na estabilidade empregatícia dos profissionais.

## 6. CONCLUSÃO

O presente trabalho surge como suporte de uma literatura que busca entender se a aplicação do modelo de contrato temporário se enquadra em um processo de uberização do trabalho. Ou seja, se os elementos que compõe o contrato temporário se encaixam em um processo de precarização semelhante ao que acontece na empresa UBER.

Esta monografia teve como objetivo específico entender as questões salariais relacionadas ao modelo de contrato dos docentes e se o modelo de contrato temporário se enquadra em um processo de precarização.

Foram selecionadas variáveis que são usuais para determinar o salário dos indivíduos no mercado para avaliar a origem da diferença entre os salários. Parte das variáveis está associada a competência dos indivíduos e parte está associada a uma seleção discriminatório por parte do mercado, como no caso de gênero e de cor.

A seleção dessas variáveis foi feita exclusivamente por serem canônicas na explicação das diferenças salariais dentro da literatura econômica. No entanto, é importante ressaltar que o presente trabalho não se aprofundou nos temas de gênero e raça a ponto de compreender outras manifestações de discriminação que não uma variação salarial. Ou seja, não é possível determinar se existe uma discriminação que impacte em questões de saúde mental, taxa de empregabilidade e o outros.

O estudo encontrou diferença significativa entre os salários dos professores de ensino fundamental, no que tange aos temporário e efetivos. No entanto, o método aplicado não encontrou justificativa nas variáveis controladas que expliquem essa diferença. Isso sinaliza que a diferença salarial encontrada nos subgrupos é relacionada apenas ao tipo de contrato aplicado fator discriminatório entre os grupos.

Ou seja, professores temporários realizando o mesmo trabalho e com o mesmo nível de formação e experiência recebem menos do que professores efetivos. Isso indica que o contrato temporário é, em si, uma ferramenta de precarização do trabalho. Um formato de contrato que têm a intenção de preencher a mesma função e com o mesmo perfil profissional, mas com salários e benefícios menores.

Além disso, os professores temporários apresentaram cargas horárias de trabalho menores do que professores efetivos. Considerando que os professores temporários recebem salários inferiores, é possível apreender que esta diferença não se trata dos temporários optando por realizar cargas menores, mas sim sendo forçados a isso. Ou seja, profissionais temporários têm maior dificuldade de manter os empregos estáveis por maior tempo.

Uma vez que o contrato temporário na maioria dos casos é feito por período letivo, não é surpresa que esses profissionais tenham menos estabilidade e estejam permanentes entre trabalhos, exatamente como um motorista de aplicativo.

Ou seja, ademais de serem menor remunerados por hora, esses profissionais também encontram menos empregos, sendo impactados financeiramente duas vezes.

O presente estudo detalhou os principais impactos econômicos da aplicação do contrato temporário. No entanto, é possível pensar que a diminuição da renda do trabalho não se limite a impactos apenas no consumo do trabalhador. Ou seja, pode a ver uma dimensão da saúde mental e física, além do resultado dessa profissional em sala de aula que podem ser impactadas por essa questão econômica.

Ao fim, podemos indicar novas questões a serem respondidas a partir dos resultados encontrados como, por exemplo, qual o impacto dessa precarização na formação dos alunos que terão aulas ministradas por esses profissionais e qual o impacto na dimensão da saúde desse profissional.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, v. 19, n. 02, 2017.
- ALVES, Márcia Guimarães de Mello et al. Versão resumida da " job stress scale": adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, p. 164-171, 2004.
- ANTUNES, R. Centralidade do trabalho: a polêmica entre Lukács e Habermas In: \_ Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. **São Paulo: Boitempo Editorial**, p. 135-65, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo**, p. 13-27, 2013.
- BLINDER, Alan S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human resources**, p. 436-455, 1973.
- BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Diretrizes e bases da educação nacional*. Brasília, MEC, 1996.
- Censo da Educação Básica 2018 [recurso eletrônico]. – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2019. p.66.
- SILVA, Amanda Moreira; MOTTA, Vânia Cardoso. O precariado professoral e as tendências de precarização que atingem os docentes do setor público. **Roteiro**, v. 44, n. 3, p. 1-20, 2019.
- SILVA, Amanda Moreira; MELO GOMES, Thayse Ancila Maria; MOTTA, Vânia Cardoso. Formas e tendências de precarização do trabalho docente e os influxos do empresariamento na educação. **Cadernos de Educação**, n. 63, 2020.
- FERREIRA, Denize Cristina Kaminski; DE MOURA ABREU, Claudia Barcelos. PROFESSORES TEMPORÁRIOS: FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE/Temporary Teachers: flexibilization of contracts and teacher's work conditions. **Trabalho & Educação**, v. 23, n. 2, p. 129-139, 2014.
- FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, v. 5, n. 8, jan./jun. 2017.
- GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.
- GOMES, T. A. Contratação temporária de professores nas redes estaduais de ensino no Brasil: implicações para a categoria docente. 2017. 107 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.
- INAN, C. Les absences au travail des salariés pour raisons de santé: un rôle important des conditions de travail. **Dares analyses**, v. 9, p. 1-10, 2013.

JANN, Ben et al. A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. **Stata journal**, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

JONES, Frank L.; KELLEY, Jonathan. Decomposing differences between groups: A cautionary note on measuring discrimination. **Sociological Methods & Research**, v. 12, n. 3, p. 323-343, 1984.

MARCELINO, Paula. Terceirização e ação sindical, a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Doutorado em Ciências Sociais. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

MEC/SASE. *Planejando a próxima década*. Conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação. MEC/SASE: 2014.

MILANI, Noeli Zanatta; FIOD, Edna Garcia Maciel. Precarização do trabalho docente nas escolas públicas do Paraná (1990-2005). Roteiro, v. 33, n. 1, p. 77-99, 2008.

OAXACA, R. L.; M. R. RANSOM. 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics* 61: 5–21.

———. 1999. Identification in Detailed Wage Decompositions. *The Review of Economics and Statistics* 81: 154–157.

SANTOS, Rafael Adilio Silveira. A Escola e as Condições do Trabalho Docente: um retrato de Maringá. *Revista Vernáculo*, n. 31, 2013.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Editora Elefante, 2019.

SOUZA, Ângelo Ricardo de. O professor da educação básica no Brasil: identidade e trabalho. **Educar em Revista**, n. 48, p. 53-74, 2013.

SOUZA, Â; ABREU, D. Ingresso na carreira docente: as experiências de Brasil e Chile. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, v. 24, n. 72, p. 1, 2016.

TAVARES, P. A.; CAMELO, R.; KASMIRSKI, P. “A falta faz falta? um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar.” In: *Área ANPEC: Área 11- Economia Social e Demografia*, 2009.

TOEBE, Jonas Curt et al. Contratação temporária de professores na Grande Florianópolis: condições de trabalho, formação e valorização dos professores. 2020.

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, p. e00207317, 2019.

VIEIRA, Marcel de Toledo ; CLARO, Rafael Moreira ; ASSUNÇÃO, Ada Ávila . Desenho da amostra e participação no Estudo Educatel. **Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro**, v. 35, n. 13, e00167217, Set. 2017.

WINSBOROUGH, H. H.; DICKINSON, Peter. Components of negro-white income differences. **Proceedings of the Social Statistics**, v. 25, n. 34, p. 35-44, 1971.

DRUCK, Graça Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. Caderno CRH [online]. 2011, v. 24, n. spe1 [Acessado 12 Setembro 2021] , pp. 37-57. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>>. Epub 21 Set 2011. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>

BARBOSA, A., & Orbem, J. (2015). “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 10(2), 839-859. doi:<https://doi.org/10.5902/1981369420184>

ALEVATO, H. M. R. & PERISSÉ, N. (2014). “As pessoas já entram se sentindo menores”: estudo com trabalhadores terceirizados. Anais do VI CBPOT. Bonito, MS: SBPOT

CALDERÓN, Adolfo Ignacio. Terceirização do trabalho docente à luz da responsabilidade social da educação superior. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 11, p. 487-501, 2013.